



**PROTOCOLO PARA LA DENUNCIA DE CONDUCTAS CONTRARIAS
AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**

UPAEP

Secretaría General

Fecha de la última edición: 18/enero/2021

PROTOCOLO PARA LA DENUNCIA DE CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA UPAEP

PRESENTACIÓN

En la Visión Rumbo al 50 Aniversario se declara que “Somos una comunidad universitaria fraterna, congruente, alegre y comprometida que:

- “Es referente en la conjunción entre el pensamiento humanista cristiano y el pensamiento científico;
- forma líderes de alta calidad profesional y compromiso social;
- contribuye a la transformación de la sociedad con propuestas pertinentes, orientadas a la consecución del Bien Común;
- tiene presencia e influencia en los ámbitos regional, nacional e internacional;
- centra la gestión en la persona y optimiza los recursos al servicio de la misión institucional”.

Así mismo en nuestro Ideario compartimos los valores con los que estamos comprometidos: Verdad, Persona Humana, Solidaridad, Compromiso Social, Congruencia, Respeto, Amor, Justicia y Libertad.

En la perspectiva de esta Visión y los valores que nos unen, estamos convencidos de la importancia de ser congruentes en el decir y el hacer, de forma tal que, en la vivencia cotidiana de nuestros valores centrados en la persona y su dignidad, se generen espacios de cordialidad, respeto y fraternidad.

El Sistema de Integridad Institucional tiene ese propósito, por lo que está conformado por diversos documentos de referencia, entre ellos el Código de Ética y Conducta, así como este Protocolo para la denuncia de conductas contrarias al Código de Ética y Conducta UPAEP, que consideramos un instrumento útil y al servicio de todos.

OBJETIVO GENERAL DE PROTOCOLO

Mejorar la estructura y el procedimiento que actualmente tiene la UPAEP para la atención de las conductas de la Comunidad Universitaria contrarias al Código de Ética y Conducta UPAEP, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad de esta casa de estudios y vulnere la normativa, el orden, la disciplina, los principios o valores que deben guiar la conducta de los universitarios y que se derive de una relación académica, laboral o análoga.

Además, este Protocolo sirve como base para que las autoridades educativas de la UPAEP implementen uniforme, homogénea y efectivamente los procedimientos para prevenir, atender y sancionar las conductas inapropiadas conforme a la legislación universitaria.

MARCO LEGAL APLICABLE

UPAEP	Legislación Federal y Estatal
<ul style="list-style-type: none"> • Código de Ética y Conducta de la UPAEP • Estatuto General de la Universidad • Reglamento General de Estudiantes y Usuarios de Servicios Académicos • Reglamento General de Educación Media Superior • Reglamento General de Profesores • Reglamento de Colaboradores UPAEP 	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla • Ley Federal del Trabajo • Ley para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla • Ley para Prevenir y eliminar la discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla • Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Puebla • Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. • Protocolo: prevención, detección, atención y en su caso Sanción, por hechos de hostigamiento Sexual, abuso sexual, discriminación, acoso, Maltrato y violencia en contra de niñas, Adolescentes y mujeres de instituciones Educativas oficiales y particulares Incorporadas a la Secretaría de Educación del Estado de Puebla.

DEFINICIONES

Para comprender los términos a tratar, y con carácter meramente enunciativo se entiende por:

1. **Acoso Cibernético:** Es un acto agresivo e intencionado llevado a cabo de una manera repetida y constante a lo largo del tiempo, mediante el uso de formas de contacto electrónicas por parte de un grupo o de un individuo contra una víctima que no puede defenderse fácilmente. (Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres)
2. **Acoso Escolar:** A los hechos de hostigamiento, intimidación, persecución o molestia de una persona a otra, que generen incomodidad o disconformidad en el otro. (Protocolo: prevención, detección, atención y en su caso Sanción, por hechos de hostigamiento Sexual, abuso sexual, discriminación, acoso, Maltrato y violencia en contra de niñas, Adolescentes y mujeres de instituciones Educativas oficiales y particulares Incorporadas a la Secretaría de Educación del Estado de Puebla).
3. **Conflicto de intereses:** Son las situaciones que inclinan al sujeto a tomar como guía de la acción, no el cumplimiento del deber, sino el beneficio propio o de personas cercanas; de acuerdo al Código de Ética y Conducta UPAEP.
4. **Daño al medio ambiente:** Todas las acciones que realice la Comunidad Universitaria que contravengan al cuidado de las áreas verdes, desperdicio de los recursos naturales; de acuerdo al Código de Ética y Conducta UPAEP.
5. **Deshonestidad Académica:** Es la adjudicación de la propiedad intelectual e industrial que para efectos del proceso enseñanza, aprendizaje y evaluación presentan a su nombre los estudiantes y profesores; de acuerdo a la Política de Integridad Académica.
6. **Discriminación:** A toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. (Protocolo: prevención, detección, atención y en su caso Sanción, por hechos de hostigamiento Sexual, abuso sexual, discriminación, acoso, Maltrato y violencia en contra de niñas, Adolescentes y mujeres de instituciones Educativas oficiales y particulares Incorporadas a la Secretaría de Educación del Estado de Puebla).
7. **Factores de riesgo psicosociales:** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a acatamientos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. (NOM 035 STPS)
8. **Maltrato:** Al uso de la fuerza o poder a través de violencia física, psicológica, emocional, negligencia u omisión que ejerza o genere en contra de una persona. (Protocolo: prevención, detección, atención y en su caso Sanción, por hechos de hostigamiento Sexual, abuso sexual, discriminación, acoso, Maltrato y violencia en contra de niñas, Adolescentes y mujeres de instituciones Educativas oficiales y particulares Incorporadas a la Secretaría de Educación del Estado de Puebla).
9. **Violencia Laboral:** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud. (NOM 035 STPS)

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

I. Medio de denuncia

Cualquier estudiante o colaborador de la UPAEP podrá presentar su denuncia mediante el llenado y envío del formato contenido en el **Buzón Institucional**.

El sistema asignará número de expediente mismo que será consecutivo y verificará que contenga los campos de nombre, dirección electrónica para recibir informes, breve relato de los hechos, datos de la persona involucrada (estudiante o colaborador UPAEP) y en su caso, los medios probatorios de la conducta (fotografías, videos, audios, correos electrónicos o digitales, testimoniales o documentos).

Si el estudiante o el colaborador lo consideran pertinente, podrán acudir de forma directa ante las diversas instancias que conforman el Comité de Integridad Institucional; para el caso de Prepas y del Campus Tehuacán, el estudiante podrá acudir de forma directa con sus directivos o bien con el profesor(a) de tiempo completo de su mayor confianza.

II. De la Integración de los Comités y la Recepción de la denuncia

II.1 El profesor es la primera autoridad que sanciona los actos por **Deshonestidad Académica**; en el caso de que el estudiante sancionado no está de acuerdo, podrá denunciar su desacuerdo por el buzón institucional, para que el **Comité de Integridad Académica** analice el caso y proceda a modificar o confirmar la sanción.

Este Comité está integrado por un Decano, cuatro profesores y cuatro estudiantes, todos integrantes del Consejo Universitario, así mismo este Comité también sesionará cuando exista denuncia contra algún profesor.

II.2 Para el caso de **Daño al Medio Ambiente** se podrá realizar denuncia por el buzón institucional, para que el **Comité de Cuidado al Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable** analice el caso y proponga la sanción al Secretario General.

Este Comité está integrado por dos Profesores Investigadores de la Facultad de Ingeniería Ambiental, el Decano de Ciencias Biológicas, el Director de Infraestructura y Operaciones, el Coordinador de Riesgos Laborales y Medio Ambiente, Representante de Responsabilidad Social UPAEP, un estudiante de la Facultad de Ingeniería Ambiental, así como invitados externos.

II.3 Para el caso de **Factores de Riesgo Psicosociales**, el área de Relaciones Laborales y Compensación, será el encargado de analizar las denuncias para su seguimiento y atención.

Para el **Acontecimiento Traumático Severo (ATS)**, se tiene habilitado en Unisoft el apartado Administrativo / Servicio en línea Colaboradores / ATS para su registro, el cual llegará

al área de Salud Universitaria para su seguimiento y atención. En caso de cualquier inconveniente se puede contactar al área de Gestión de Riesgos Laborales y Medio Ambiente para su apoyo.

II.4 Para los casos de **Acoso Cibernético, Acoso Escolar, Discriminación, Maltrato, Conflicto de Intereses y Violencia Laboral** se podrá realizar denuncia por el buzón institucional, para que el Comité de Integridad proceda a su seguimiento y atención.

Este Comité está integrado por:

- a. El Secretario General de la Universidad, quien será el Presidente del Comité
- b. El Director General de Desarrollo Humano, y/o
- c. El Decano o Director de la escuela correspondiente para el caso de la Universidad; o bien El Director del Plantel o El Director General de Educación Media Superior para el caso de Preparatorias; y en su caso el Director Académico y/o Director General del Campus Tehuacán.

El presidente del Comité de Integridad Institucional, recibirá la denuncia, dando seguimiento con el apoyo de personal capacitado para la recepción de las declaraciones del denunciante, así como de quien sea probable responsable.

Por lo anterior y dependiendo del caso podrá integrar al Comité a un especialista, o cualquier otro que resulte necesario para tomar la decisión correspondiente. Para el caso de estudiantes de Preparatorias se solicitará además la presencia de los **Padres o Tutores**, cuando uno o ambas partes de los involucrados sean alumnos.

El proceso de atención y seguimiento será de la siguiente forma:

- En la atención de primer contacto, se deberá identificar si él o la denunciante de Acoso Cibernético, Acoso Escolar, Discriminación, Maltrato o Violencia Laboral, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, abogado (Bufete Jurídico), o cualquier otro que resulte necesario.
- Si es necesario se le asignará una persona capacitada con el fin de otorgar el acompañamiento pertinente durante el proceso de investigación, quien podrá conocer de los dictámenes de los especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

La persona capacitada deberá de garantizar a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

Apoyará al denunciante en la ratificación de la narrativa de los hechos ante el Comité, en la toma de la declaración respectiva, la cual deberá constar por escrito y ser firmada por el o la denunciante. Preferentemente se acudirá a opiniones expertas para determinar la existencia de secuelas psicológicas en la persona afectada, descartar que la denuncia se deba a prejuicios o reacciones hipersensibles y para conocer el perfil de la persona acusada.

- Durante la investigación y en casos de que la conducta o conductas denunciadas no revistan gravedad, previa aceptación de la parte ofendida, podrá recurrirse a un mecanismo alternativo de **aclaramiento y/o conciliación** para propiciar que las personas involucradas lleguen a una sana convivencia. La procedencia de este mecanismo dependerá, en todo caso, de la temporalidad de la conducta atribuida y de la seriedad de la acusación; de que razonablemente no existirá una represalia y la integridad del denunciante no correrá riesgo; de que no sean varias las personas afectadas; y de que no se haya visto perjudicado el desempeño laboral o académico de las personas involucradas.
- Si el daño se considera grave o se encuentra en peligro su integridad o hasta la vida, exhortarán a la presunta víctima a presentar su **denuncia antes los Órganos Jurisdiccionales que correspondan**.
- En el caso de existir conflicto de intereses, por parte de un integrante del Comité, deberá de excusarse de intervenir en el seguimiento de la denuncia.
- Concluida la investigación, el Secretario General de la Universidad convocará al Comité de Integridad Institucional, para que, de acuerdo a la naturaleza y circunstancias del caso, evalúe si la conducta o conductas pueden ser calificadas como merecedoras de una sanción conforme a lo que establece el presente protocolo, así como a la Legislación Universitaria.
- Si la denuncia fue por una situación de **dolo o mala fe** para causar un daño moral a una persona, se aplicará la sanción correspondiente al denunciante conforme a la normativa interna aplicable, además, el presunto responsable recibirá una carta firmada por parte del Comité de Integridad Institucional donde se le exima la culpabilidad de la conducta.

III. Deliberación y aplicación de sanciones

Para la deliberación de las denuncias que se presenten conforme al siguiente protocolo, se deberá considerar lo siguiente:

- a) Analizar la conducta denunciada, para que, en su caso diferenciarla de una conducta inherente a las exigencias del empleo, cargo o desempeño académico.
- b) Determinar el ámbito espacial en que ocurrió la conducta, para caracterizarlo como sucedido en el ámbito escolar.
- c) Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte del denunciante respecto de la conducta materia de la denuncia.
- d) Aplicar el “**estándar de la persona razonable**” como mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual.
- e) Establecer qué elementos acreditarán la intencionalidad de quien sea probable responsable.
- f) Evaluar las relaciones de poder, formales o informales, entre las personas involucradas.

IV. Sanciones

Las sanciones tendrán fundamento en la Legislación Universitaria de la UPAEP, así como en el Reglamento General de Educación Media Superior y se dictarán al o los que resulten responsables de las conductas inapropiadas que define este protocolo de acuerdo a su nivel o gravedad:

1. Amonestación por escrito, quedando como antecedente en los expedientes del estudiante o colaborador UPAEP.
2. Suspensión temporal del estudiante. Durante el periodo de la suspensión temporal, el estudiante deberá asistir a un taller de concientización sobre la gravedad de su conducta y la promoción de una cultura del respeto y de la paz en la comunidad.
3. Suspensión temporal del colaborador UPAEP, previa emisión de acta administrativa. Durante el periodo de la suspensión temporal, el colaborador deberá asistir a un taller de concientización sobre la gravedad de su conducta y la promoción de una cultura del respeto y de la paz en la comunidad.
4. Baja definitiva del estudiante.
5. Terminación de la relación laboral del colaborador UPAEP.

V. Acciones Preventivas

Para prever las conductas antes definidas se realizarán campañas del buen uso del lenguaje, respecto de la persona humana, y en general valores que se promueven en el Código de Ética y Conducta de la UPAEP, mediante la participación de la comunidad educativa en el desarrollo de infografías, videos cortos, etc.

Así mismo se realizará la difusión del protocolo por las siguientes vías:

- a) Asignaturas de Formación Humanista de Licenciatura y Preparatoria.
- b) Cursos de inducción de Prepas, Licenciatura y Posgrados.
- c) Cursos de inmersión y curso sello de Colaboradores.

- d) Curso en el PFI para conocer el protocolo y poder orientar en la denuncia.
- e) Difusión de los términos del Protocolo mediante platicas anuales dentro de la Semana de la Salud, así como de campañas en medios internos de la Universidad.
- f) Capacitación de personal que atiende la Orientación Educativa, Tutoría, Bufete Jurídico, Profesores de la Materia Integrada, Salud Universitaria y Orientación psicológica, Clínica Médica, CAF, Seguridad, Pastoral de la Cultura, para que puedan orientar a las víctimas en clarificar los hechos y en su caso realizar su denuncia.

REFERENCIAS

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

UPAEP. (2016). Reglamento de Colaboradores.

UPAEP. (2001). Reglamento General de Estudiantes y Usuarios de Servicios Académicos.

Secretaría de Educación del Estado de Puebla. (2020). Protocolo: prevención, detección, atención y en su caso Sanción, por hechos de hostigamiento Sexual, abuso sexual, discriminación, acoso, Maltrato y violencia en contra de niñas, Adolescentes y mujeres de instituciones Educativas oficiales y particulares Incorporadas a la Secretaría de Educación del Estado de Puebla.